

・部下をやる気にさせるリーダーシップ ・部下に結果を出させるマネジメント

これで部下が動く!

部下の結果が出るのは上司の指示で決まる!

部下を育てられない上司が多いです。せっかく将来有望な若手が入ってきても潰してしまう。これでは一体なんのために採用したのか分かりません。しかし、上司もどうしたらよいのか悩んでいます。部下育成は学校では習っていませんので、誰もが初めての経験です。得手不得手が当然あるのですが、パワハラ問題になってからでは遅すぎます。「部下指導なんて面倒だ」「部下を育てるのが苦手」「自分でやるほうが早い」これでは会社の発展はありません。ぜひ、この機会にスキルを学んでください。きっと変わりますよ。

株式会社 船井総合研究所
シニア経営コンサルタント 裕 俊之

step1 “忙しい”は禁止! しっかり部下と向き合う時間を確保する

▶ 自分勝手な方法はダメ

古いやり方を押し付けると辞めていきます

- ・自分は、こう教わった
- ・自分は、こうやってきた
- ・自分は、こういうことをやらされた

▶ 部下に合わせた環境作りが上司の仕事

自分のレベルではなく部下のレベルに合わせる

- ・若手の力相応に仕事の内容を細かく指示する
- ・若手の力相応に具体的な事例で伝える
- ・若手の力相応に目標を立ててサポートする

部下指導の心構え

- 守** 基本を真似る
- 破** いろいろ工夫する
- 離** 自分のスタイル

step2 「やっつけ」ではなく部下に合った指示をする

▶ PDCAの具体的な落とし込みを部下にすることで、「やるべきこと」を徹底させる

- P 計画を考える** 部下育成の具体的な目標をつくる
- D 実行する** 部下育成の成功体験を真似してトコトンやりきる
- C 検証する** 部下と結果を分析して次回に役立てる
- A 改善する** すぐに手を打ち軌道修正させる



step3 部下の業績を上げさせるリーダーシップの心構え

▶ まず信頼関係を築き、心を開いてもらうこと

上司にとって部下は、その他大勢の一人かもしれませんが、部下にとっては上司が全てです。だからこそ、部下のことを考える時間を作ってフォローすることが大切です。

▶ 部下育成で悩んだら放置せず、すぐに相談を

自分も鬱になってしまう上司が多いです。会社としても非常に問題ですが、そのような環境を無くすためにも、相談の機会を設け、自分一人で問題を抱え込まないようにしましょう。

▶ せっかく指導したのに、表現方法で「パワハラ」や「セクハラ」に

セクハラのトラブルは少なくなりましたが、パワハラ問題はまだまだあります。部下が目標数字を達成しないとつい怒ってしまい、パワハラを受けたことを会社に申告される上司が増えています。ちょっとした言葉遣いをマスターしましょう。

問題が起こる背景



ぜひこのように参加下さい

- ✓ 言った通りやらないので、自分がやった方が早いと思っている方
- ✓ 何度注意しても、自分で勝手に判断してやる部下がいる方
- ✓ 言ったことをテキパキと動いてくれる部下を育てたい方
- ✓ 言い訳の多い社員に対しての、指示の出し方を知りたい方
- ✓ 採用費用を考えると若手に辞めてもらっては困る方

これで自信が持てる結果の出る部下への指示の仕方を1日でマスター

第一講座 10:30～12:10	結果が出る&生産性が高まる上司の指示の仕方 ・まず「PDCA」「報告連絡相談」を徹底させる組織を作る ・経営者が期待する上司とは「将来の幹部」を作ること ・こういう問題上司になっていませんか? ・甘やかせては品質が下がってしまう! 言うべきことをきちんと伝える手法
12:10～13:00	昼食(こちらでご用意いたします)
第二講座 13:00～14:15	「部下を動かす」から「組織で動く」に変えるための必要なスキルを身につけよう ・部下から信用されないと付いてきてくれない ・何をどうすれば良いのかを具体的にしないと部下は動かない ・部下の気持ちを常に高めさせて目標にチャレンジさせる目標設定 部下を動かすために上司から目線をあわせるコツ
第三講座 14:30～15:45	若手の定着率を高めることで組織が安定して拡大できる ・自分の時間以外に部下の時間も作ってあげる時間管理活用法 ・自分のやり方を押し付けるのではなく、部下に合わせた手法で伝えるコミュニケーション法 ・何かと落ち込み易い若手を、とりあえずやる気にさせるスランプ克服法 やる気にさせる部下との接し方
第四講座 16:00～16:30	本日の振り返り講座 ・明日から実践していくこと ・上司になるための決意表明 社長が期待するのは、部下を育てるのが上手な上司です
16:30～	無料個別経営相談

講師紹介



株式会社 船井総合研究所
シニア経営コンサルタント

Hazama Toshiyuki
裕 俊之

部下の指導で悩んでいる方が多いです。部下がどんどん辞めれば部下指導に自信がなくなります。その前に部下指導スキルを知っておくことです。初めて部下を持つと「肩に力が入るタイプ」「放置してしまうタイプ」「奴隷のように扱うタイプ」など様々です。部下に合わせた育成方法を学ぶことで上司と部下が良好な関係になれます。